

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

DIRECTOR GENERAL:
MAURICIO RODRIGUEZ GÓMEZ

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL
DE CARTAGENA- EPA

VERSION: # 2
Julio/ 2025



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	MARCO NORMATIVO.....	5
3.	ALCANCE.....	8
4.	OBJETIVOS.....	9
4.1.	OBJETIVO GENERAL	9
4.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
5.	INFORMACIÓN NECESARIA PARA ELABORACIÓN DEL PETH 2025..	10
5.1.	CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS.....	10
5.2.	DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TH.....	11
6.	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025.....	18
7.	POLITICA DE TALENTO HUMANO.....	22
7.1.	ACCIONES ESTRATÉGICAS PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	22
7.2.	ESTRATEGIAS.....	22
8.	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	25
9.	DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN	25
10.	CARACTERIZACION DE SERVIDORES.....	25
11.	ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO....	25
12.	SEGUIMIENTO.....	26
13.	PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCIÓN.....	26
14.	PLANES Y PROGRAMAS 2025.....	27
14.1.	PLAN DE CAPACITACIONES INSTITUCIONAL	27
14.2.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONAL	31

1. INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas entre sus objetivos principales están, consolidar una planeación estratégica que opere a través de un proceso sistemático, en virtud de alcanzar las metas establecidas por la entidad en el plan de acción 2024-2027, consignadas en los planes del área de talento humano.

El **Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano** tiene como propósito establecer la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano del Establecimiento Publico Ambiental-EPA CARTAGENA, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

En referencia a lo anterior el EPA CARTAGENA, ha optado por elaborar el Plan Estratégico de Talento Gestión del Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el Bienestar de sus funcionarios durante su ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

El Establecimiento Publico Ambiental- EPA CARTAGENA, mediante una adecuada planeación del talento humano, determina los requerimientos cuantitativos y cualitativos necesarios para atender las condiciones de vinculación, desarrollo y retiro de los servidores públicos, así como la atención a las exigencias que demanda el normal funcionamiento de la entidad de conformidad con la estructura organizacional establecida para la ejecución de los planes, programas, políticas y proyectos enfocados en el cumplimiento de la misión institucional.

El presente plan Estratégico consta del activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados: el **Talento Humano**, el cual está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para dar respuesta a las demandas de los ciudadanos.

Este Plan Estratégico de talento humano, vincula:

- Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales.
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

y otras acciones que constituyen un panorama sólido y amplio para el buen funcionamiento de la entidad y el fortalecimiento institucional de los procesos administrativos.

3. MARCO NORMATIVO

En el siguiente apartado, se establece la relación normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del grupo de gestión humana.

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO EN RELACIÓN
Decreto 1661 de 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.	Talento Humano
Ley 100 de 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación, Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 de 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima	Talento Humano

29 de junio de 2006	técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N°894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación Programa Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación– PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	- Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Resolución 365 del	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de	Plan Institucional



ESTABLECIMIENTO
PÚBLICO
AMBIENTAL

@epactg

@EPACartagena

@epacartagenaoficial

@epa.cartagena

17 de junio de 2015	2013.	de Capacitación- Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar

📍 Manga, 4ta Av. cll 28 #27-05 Edf. Seaport - Centro Empresarial

☎ (057) 605 6421 316

🌐 www.epacartagena.gov.co

✉ atencionalciudadano@epacartagena.gov.co

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de EPA inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de servidores públicos de carrera, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad establecida.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la gestión Estratégica de Talento Humano, en un entorno y ambiente laboral favorable que garantice el cumplimiento del objetivo establecido en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Realizar actividades de capacitación, inducción y reintroducción, con el fin de fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios adscritos al EPA CARTAGENA.
- Generar espacios de integración y cohesión, a través de programas que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios, con el fin de mejorar las condiciones y calidad de vida laboral de los mismos, así como las actividades de preparación para retiro por pensión.
- Prever y controlar riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los funcionarios de EPA CARTAGENA.

5. INFORMACIÓN NECESARIA PARA ELABORACIÓN DEL PETH 2025

5.1. Caracterización De Los Empleados.

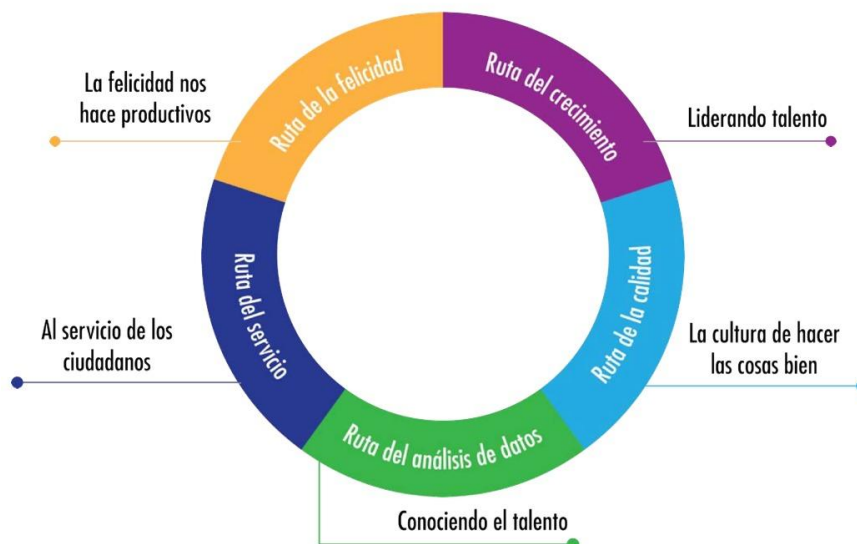
No	Denominación	Número de empleados	Código	Grado
1	Director General	1	050	61
2	Secretaria General	1	068	55
3	Subdirector Administrativo y Financiero	1	068	55
4	Subdirector Técnico de Desarrollo Sostenible	1	068	55
5	Subdirector de Investigación y Educación Ambiental	1	068	55
6	Jefe Oficina Asesora de Planeación	1	115	55
7	Jefe Oficina Asesora de Control Interno	1	115	55
8	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1	115	55
9	Tesorero General	1	201	45
10	Profesional Especializado	6	222	41
11	Profesional Universitario	5	219	33
12	Técnico Administrativo	1	367	21
13	Técnico Operativo	3	314	21
14	Secretario Ejecutivo	2	425	23

TIPO DE VINCULACIÓN	NUMERO DE EMPLEADOS
CARRERA ADMINISTRATIVA	13
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	8
PROVISIONAL	4
PERIO FIJO	1

5.2. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos del último autodiagnóstico realizado a las rutas de creación de valor de MIPG en la dimensión de Talento humano, en el año 2025, se genera la siguiente matriz:

MATRIZ GETH			
RUTA DE CREACION DE VALOR		PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
RUTA DE LA FELICIDAD (La felicidad nos hace productivos)	Entorno físico	89	92
	Equilibrio de vida	91	
	Salario emocional	92	
	Innovación con pasión	95	
RUTA DEL CRECIMIENTO (Liderando talento)	Liderando talento	89	94
	Cultura de liderazgo	91	
	Liderazgo en valores	92	
	Servidores que saben lo que hacen	95	
RUTA DEL SERVICIO (Al servicio de los ciudadanos)	Cultura basada en el servicio	83	90
	Cultura basada en el logro y generación de bienestar	83	
RUTA DE LA CALIDAD (La cultura de hacer las cosas bien)	Hacer siempre las cosas bien	83	93
	Cultura de la calidad y la integridad	83	
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS (Conociendo el talento)	Entendiendo persona a través del uso de datos	96	96



RUTA DE LA FELICIDAD

Cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción.

RUTA DEL CRECIMIENTO

Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

ruta del servicio al ciudadano

Hacer las cosas bien es el objetivo, por tanto, implementar el cambio cultural debe ser un objetivo permanente, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos, de manera que las personas de atención al ciudadano implementen mecanismos para siempre buscar la satisfacción de los ciudadanos, no apartando la convicción que la cultura debe centrarse en valores.

Es de anotar que los ejes de bienestar a incluir en esta ruta para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes son los siguientes: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

ruta de la calidad

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

ruta del análisis de datos

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

Resultados generales de FURAG

De acuerdo con lo establecido por el DAFP, el **Índice de Desempeño Institucional - IDI**, busca reflejar el grado de orientación que tiene la entidad hacia la eficacia, eficiencia y calidad en términos de impacto en la gestión. De manera que la proyección de los resultados en el aplicativo que ha dispuesto Función Pública contiene dos graficas que hacen referencia a los resultados generales frente al desempeño institucional de cada entidad, según los filtros aplicados, como se describe a continuación:

AVANCE DEL IDI

HISTORICO DE LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL - MDI

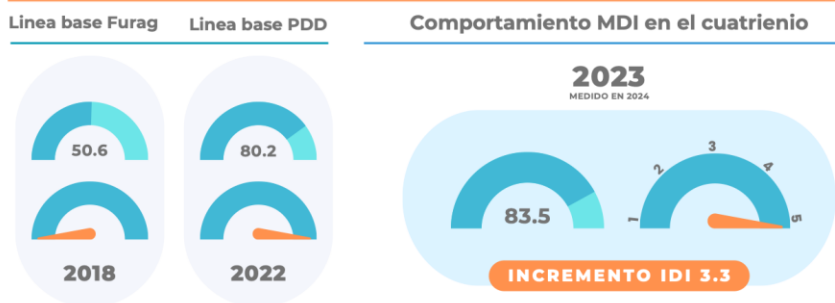


Fuente: Diseño propio, datos de IDI EPA

La ilustración indica que, de acuerdo con los resultados que la entidad obtuvo en el Índice de desempeño institucional, representado en el valor superior de la gráfica, son directamente proporcionales con su ubicación en términos de quintiles, como se evidencia en los valores en la parte inferior de la imagen.

De igual forma, teniendo en cuenta que la administración distrital adoptó un nuevo Plan de desarrollo, los resultados que obtuvo la entidad comprenden el primer puntaje en el marco del nuevo plan de desarrollo y por ende en el nuevo plan de acción de este Establecimiento Público Ambiental, tal como se puede observar en la siguiente imagen:

INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL



Fuente: Diseño propio, datos de IDI EPA

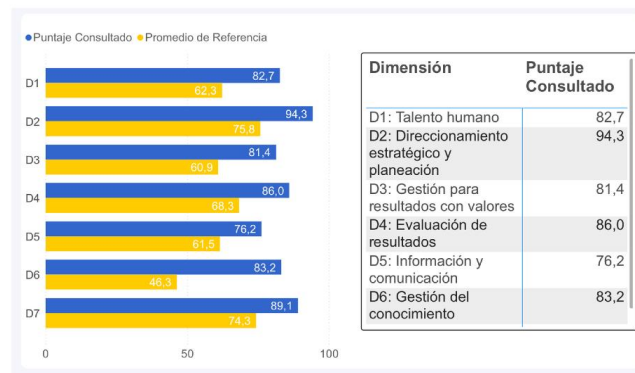
Con base en lo expuesto, es importante precisar que para la evaluación que se realizó sobre la gestión de la vigencia 2022, El Departamento Administrativo de Función Pública cambió los criterios de evaluación en los lineamientos de las políticas de gestión y desempeño, razón por la cual, el DAFP determinó que los resultados de la evaluación de la vigencia 2022 no guardaron comparación con los puntajes históricos.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la medición del desempeño institucional que realizó el Departamento Administrativo de Función Pública correspondiente a la vigencia 2023, el Establecimiento Público Ambiental EPA, obtuvo un puntaje de **83,5, aumentando en 3.3 puntos de acuerdo con los resultados de la evaluación inmediatamente anterior, donde se obtuvo un IDI de 80.2.**

INDICES SEGÚN DIMENSION

Según lo establecido en el documento oficial del DAFP, este gráfico tipo radar relaciona dos variables de información. En este caso, muestra el puntaje que obtuvo la entidad consultada por cada una de las siete (7) dimensiones (de color azul) y lo compara con el valor máximo de referencia en cada una de las siete (7) dimensiones del grupo de entidades de la Rama Ejecutiva del Orden territorial (de color naranja). Sin embargo se debe tener en cuenta que, para la última medición, el DAFP no presentó este análisis.

Índice por dimensiones operativas



Fuente: MDI – Función Pública

Los resultados del Índice de Desempeño Institucional - IDI del Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena para las 7 dimensiones del MIPG reflejan un desempeño sólido en varias áreas clave, aunque también indican oportunidades de mejora. En Talento Humano (82.7) los puntajes son favorables, lo que refleja una gestión adecuada del capital humano y la promoción del conocimiento, aunque se pueden identificar áreas para fortalecer el desarrollo profesional y el uso sistemático del conocimiento.

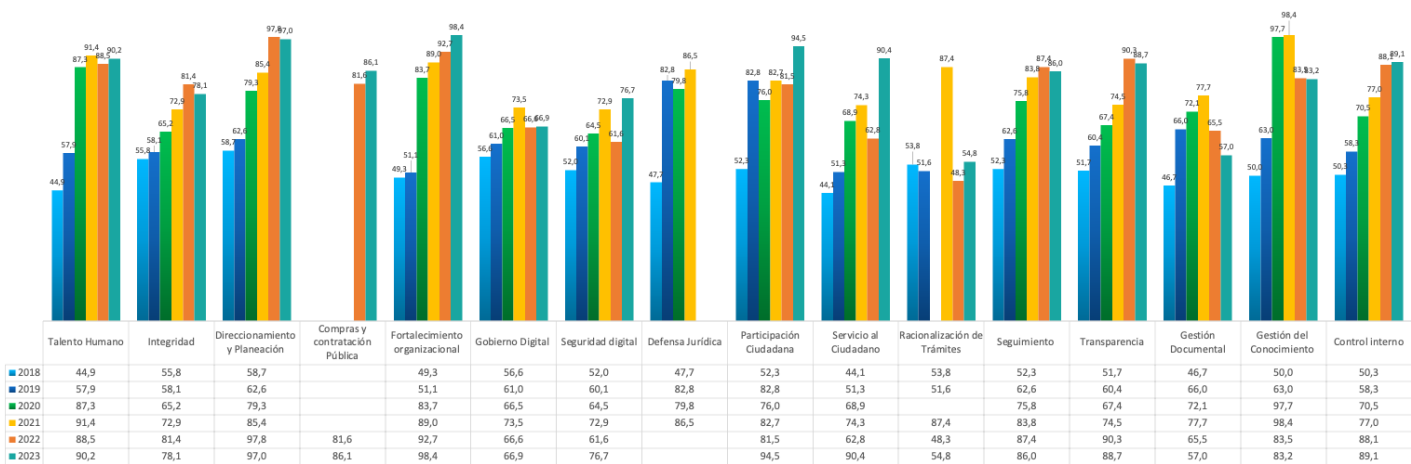
En general, el desempeño del EPA Cartagena es positivo, pero reforzar las áreas de comunicación y maximizar las capacidades del talento humano e innovación puede llevar a la entidad a un nivel superior en su desempeño institucional.

INDICES POR POLITICA DE GESTION Y DESEMPEÑO

La política de Talento Humano, ha mostrado un avance notable desde 2018, aumentando de 45,9 puntos a 90,2 en 2023. Esta mejora constante indica un desempeño excelente en la gestión del capital humano, consolidándose como un área de alta madurez desde 2020. La política de Integridad también ha experimentado un desarrollo positivo, con puntuaciones que subieron de 55,8 en 2018 a 78,1 en 2023. A pesar de un ligero descenso en 2023 respecto al año anterior, el nivel de madurez sigue siendo alto, reflejando un sólido compromiso con los principios éticos y la responsabilidad.

A continuación, se puede observar en el grafico el comportamiento de cada una de las políticas de gestión y desempeño desde la primera medición realizada en el año 2018 hasta el año 2023 como último ejercicio de la MDI.

Comparativo Índice de las Políticas de Gestión y Desempeño (2018 - 2023)

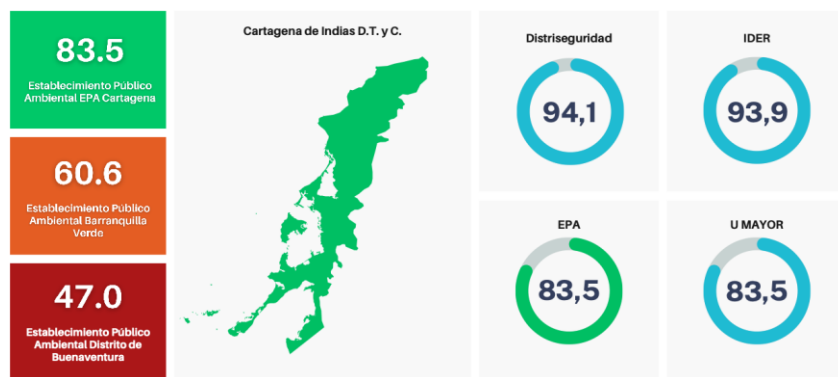


Fuente: Diseño propio – datos del IDI del EPA

Así las cosas, en el primer ejercicio de la Medición del Desempeño Institucional, realizado a través del Formulario Único Reporte de Avance a la Gestión – Furag, la totalidad de las Políticas se ubicaron por debajo de la franja de los 60 puntos en el ranking, lo cual se constituyó como un desafío en el fortalecimiento de la gestión institucional del EPA, toda vez que, con esta calificación se situaba en el margen de las entidades con menor puntaje.

De otro lado, es importante señalar que la tendencia para cada una de las Políticas a lo largo de los años se ha mostrado en crecimiento, y los resultados de la vigencia 2023 lograron subsanar el receso que mostró la Política de participación Ciudadana, la cual decreció en el año 2020 (76.0), pero el ejercicio de 2023 (94.0) revela que se alcanzó un avance respecto a los resultados del año inmediatamente anterior, tal como se evidencia en la imagen anterior, donde además se muestra el mayor avance en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y Gestión del Conocimiento y la Innovación, y la incorporación de la Política de Racionalización de tramites con un puntaje sobresaliente, del 54.8.

COMPARATIVO ENTRE GRUPO PAR Y CIUDAD



Fuente: Diseño propio – MDI - MIPG

6. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

GESTION EFECTIVA DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y DESARROLLO MOTIVACIONAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS	
META	OBJETIVO
1. Diseño y ejecucion del total de actividades del Programa de Bienestar Laboral de cada vigencia.	Diseñar y ejecutar el Plan de Bienestar de cada vigencia. Ejecutar una (1) actividad de integracion, deportiva o recreativa anual que involucre a todos los servidores públicos del Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena.
2. Formulación y desarrollo del total de actividades del Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia para la actualizacion de conocimientos en areas especificas y desarrollo de competencias laborales.	Realizar el Diagnostico de Necesidades de Capacitación de las areas organizacionales a fin de identificar cuales son los ejes tematicos de capacitación a desarrollar en la presnete vigencia. Ejecutar el Plan de Institucional de Capacitación para la vigencia 2025, de acuerdo a la consolidacion de las necesidades de capacitación.
3. Ejecutar el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos en Carrera Administrativa.	Ejecutar el Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos en Carrera Administrativa.
4. Diseñar y Ejecutar el Plan de Vacantes y Previsión.	Diseñar y ejecutar el Plan de Vacantes y Prevision de Talento Humano 2025.
5. Desarrollar el total de actividades del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de cada vigencia.	Implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025.

			PROCESO	BENEFICIARIOS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES		
RUTA DE LA FELICIDAD (La felicidad nos hace productivos)	ENTORNO FISICO	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Conforme a la norma Legal vigente	SGSST	PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTAS
		Realizar inspección física a la Entidad y ergonómica a los servidores.	SGSST	
		Programar y ejecutar simulacros según los riesgos existente en la entidad	SGSST	
		Ejecutar Plan de continuidad en el negocio correspondiente al área de Talento Humano.	BIENESTAR	
		Aplicar capacitación y/o Actividad en Gestión Ambiental	PLAN DE CAPACITACIONES/ PLAN DE BIENESTAR	PERSONAL DE PLANTA
	EQUILIBRIO DE VIDA	Implementar la modalidad de Teletrabajo, de acuerdo a los requerimientos que realice el personal dada las circunstancias que se presente y que ameritan este tipo de modalidad.	BIENESTAR	PERSONAL DE PLANTA
		Promover en la entidad el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1811 de 2016.		
		Actualizar Plan Anual de Vacantes		
	SALARIO EMOCIONAL	Promover ejercicios de Pausas Activas	BIENESTAR	PERSONAL DE PLANTA

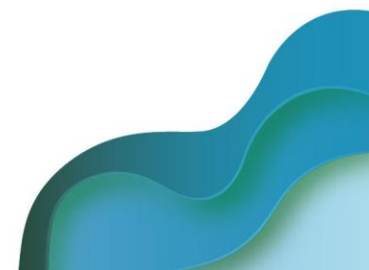
 ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL CARTAGENA		Identificar y caracterizar los funcionarios con alteraciones en los exámenes médicos ocupacionales.	BIENESTAR/SGSST	PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTAS
		Generar estrategias de reconocimiento de incentivos para los funcionarios		
		Fomentar actividades de salud y recreativas con el apoyo de la Caja de compensación Familiar y la ARL		
	INNOVACION CON PASIÓN	Gestionar capacitación en temas de Innovación.	BIENESTAR/SGSST	PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTAS
		Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o Programa Estado Joven	PLAN DE CAPACITACION	PERSONAL DE PLANTA
		Diseñar el Plan Institucional de Capacitaciones	PLAN DE CAPACITACION	PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTAS
RUTA DEL CRECIMIENTO (Liderando talento)	CULTURA DE LIDERAZGO	Implementar sistema de Evaluación del Desempeño establecidos por Función publica	PLAN DE CAPACITACION	PERSONAL DE PLANTA
		Diseñar e implementar estrategias de inducción para los servidores públicos que se vinculen en la entidad.	EDL	
	LIDERANDO TALENTO	Diseñar estrategias de reinducción dirigida al personal de la entidad, según el requerimiento y la norma.	PLAN DE CAPACITACION	
		Realizar encuestas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.		
		Promover actividades relacionada con la apropiación del código de integridad	BIENESTAR	
	LIDERAZGO EN	Coordinar actividades para Personal de Planta	BIENESTAR	

				PLANTA
	SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN	Implementar capacitaciones en temas de: Herramientas ofimáticas, Gestión Documental, Gestión Financiera, Atención al ciudadano, Gestión Administrativa.	BIENESTAR	PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTAS
		Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en los ejes de la Dirección de Gestión del Conocimiento.	PLAN DE CAPACITACION	
RUTA DEL SERVICIO (Al servicio de los ciudadanos)	CULTURA BASADA EN EL SERVICIO	Realizar la rendición de cuentas en las fechas establecidas por normatividad	TALENTO HUMANO	PERSONAL DE PLANTA
	CULTURA BASADA EN EL LOGRO Y GENERACION DE BIENESTAR	Implementar el Plan de incentivos institucionales	TALENTO HUMANO	
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme a las necesidades de la entidad.	TALENTO HUMANO	
RUTA DE LA CALIDAD (La cultura de hacer las cosas bien)	HACER SIEMPRE LAS COSAS BIEN	Promover la conformación de la Comisión de Personal.	TALENTO HUMANO	PERSONAL DE PLANTA
		Elaborar y realizar seguimiento al plan de acción del código de integridad		
	CULTURA DE LA CALIDAD Y LA INTEGRIDAD	Realizar caracterización y establecer lineamientos puntuales en el proceso de Talento Humano	COMITÉ	PERSONAL DE PLANTA
		Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo concerniente de Talento Humano	SIGEP	



 RUTA DEL ANALISIS DE DATOS (Conociendo el talento)	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO MUNICIPAL ENTENDIENDO PERSONA A TRAVÉS DEL USO DE DATOS	Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor	SIGEP/ TALENTO HUMANO	PERSONAL DE PLANTA
--	--	--	------------------------------	---------------------------

 @epactg
 @EPACartagena
 @epacartagenaoficial
 @epa.cartagena



7. POLITICA DE TALENTO HUMANO

Garantizar una gestión del talento humano con calidad, oportunidad y veracidad, basada en liderazgo, para dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos Institucionales, y mantener elevados niveles de motivación, desarrollo y compromiso del talento humano vinculado al Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena, articulando los intereses individuales e institucionales.

7.1. ACCIONES ESTRATÉGICAS PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En la figura 1. Se detallan las acciones estratégicas adelantadas dentro del Proceso de Talento Humano. en marcadas dentro del Ciclo PHVA.

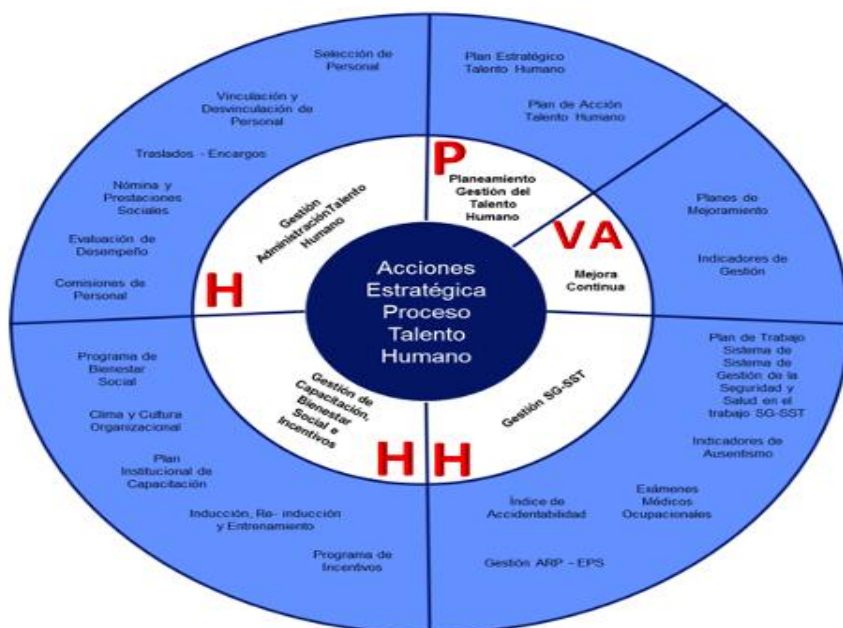


Figura1. Acciones Estratégicas Subgerencia Administrativa y Financiera

7.2. ESTRATEGIAS

Las estrategias de la gestión de talento humano están articuladas con el Plan de Desarrollo Departamental y con los lineamientos estratégicos del Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena, de tal suerte que se articulan para:

- **Diagnosticar** la Gestión Estratégica del Talento Humano “**GETH**” para identificar las fortalezas y aspectos a mejorar del proceso.

- **Generar y analizar información estadística** y de desempeño de los servidores públicos que permita la toma de decisiones asertivas.
- **Alinear la gestión estratégica del talento humano “GETH”** con los objetivos fundamentales de la entidad.
- **Promover el buen clima organizacional** y el sentido de pertenencia con la Entidad a través de la construcción de planes y programas de bienestar e incentivos, que estimulen el interés por el trabajo.
- **Fortalecer las habilidades y competencias**, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- **Caracterizar a los servidores** de la entidad y a los empleos de la planta da cargos.
- Asegurar la **trazabilidad de las historias laborales** con el fin de contar con información oportuna en el proceso de talento humano y gestionar de manera eficiente los requerimientos del proceso.
- Vincular personal competente y con la formación académica necesaria para el logro de los objetivos institucionales.
- **Fortalecer los conocimientos, capacidades y aptitudes** de los servidores públicos, a través de planes de capacitación.
- Fortalecer las competencias de los servidores a través del **entrenamiento y capacitación**, con el fin de realizar de manera eficiente el quehacer institucional.
- Implementar acciones que fortalezcan el cumplimiento del **principio del mérito**, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad.
- Proveer de manera oportuna las **vacantes mediante proceso meritocrático** para atender las funciones misionales y de apoyo de la entidad.
- Definir acciones relacionadas con la **capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo**, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público.
- Evaluar las **causas de la deserción del empleo público** para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado.
- Garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor o trabajador que se retira **permanezca en la entidad y no se pierda con su salida**.
- Establecer **actividades de bienestar** mediante espacios que conlleven a un mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.
- Garantizar el compromiso y eficacia de las actuaciones de los servidores públicos del EPA CARTAGENA, mediante un **sistema de estímulos y reconocimientos** que premien sus labores.
- Aplicar la **política de seguridad y salud en el trabajo**.

- Garantizar el **pago oportuno de los salarios, prestaciones y aportes al sistema de seguridad social** en salud, ARL y pensión de los servidores de la entidad.
- Formular **planes o actividades de estímulos para los servidores** de la entidad, para promover su compromiso, responsabilidad y sentido de pertenencia con la entidad y con el estado.

8. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La gestión estratégica del talento humano reviste una importancia fundamental para el mejoramiento continuo del Establecimiento Público Ambiental de Cartagena, la satisfacción de sus empleados, la productividad, el bienestar y satisfacción de los usuarios y demás partes interesadas.

El proceso de Gestión de Talento Humano tiene la responsabilidad de liderar los procesos que permitan la creación de *valor público* a través de acciones que produzcan un adecuado dimensionamiento de las personas y la mejora en sus comportamientos. Para apuntar a ese objetivo es necesario que cuenten con la orientación y con las herramientas para emprender las acciones pertinentes, de allí la importancia de la Gestión Estratégica del Talento Humano “GETH”.

9. DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se debe contar con una información veraz, oportuna y actualizada para que este plan tenga información confiable que permita incrementar la productividad de los funcionarios. Se requiere contar con la normatividad actualizada, caracterización de servidores y caracterización de empleos.

10. CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión es indispensable para las entidades, contar con información actualizada para desarrollar una gestión eficiente en Talento Humano. Es por ello que el Establecimiento Público Ambiental de Cartagena cuenta con la información relacionada a la antigüedad, nivel educativo, experiencia laboral y tipo de vinculación de sus colaboradores, establecida en una caracterización de los empleados.

11. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los servidores del Establecimiento Público Ambiental de Cartagena y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano.

Es así, que se construye y se materializan diferentes actividades establecidas en los siguientes documentos:

- Plan Anual de Vacantes y previsión de Recursos Humanos.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar e Incentivos.

- Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo.
- Gestión de la Evaluación de Desempeño.
- Gestión del Código de Integridad.

12. SEGUIMIENTO.

El Seguimiento del plan estratégico, se realizará a través de los indicadores definidos para cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento y las metas que se encuentran alineadas al Plan de Acción de cada vigencia.

13. PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCIÓN.

Las personas son parte fundamental de cualquier organización y con ellas se cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta todas las acciones y actividades que conlleven a cumplir con la misión, metas y objetivos planteados por la Entidad. Conscientes de esto, el Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena, entiende que el fortalecimiento de las competencias del talento humano da como resultado un aporte motivacional y actitudinal que inciden en el desempeño y desarrollo de la productividad laboral, fundamental para el logro de nuestras líneas estratégicas.

Teniendo en cuenta lo anterior, se tiene que, la formación se entiende como un proceso de enseñanza activo, relacionada directamente con el desempeño del puesto de trabajo y que pretende originar modificaciones de diferente clase, desde cambios de conocimientos a cambios de habilidades, comportamientos o actitudes, es por esto que se reitera la necesidad de garantizar que los servidores reciban desde su ingreso un proceso de inducción que les permita desempeñar sus funciones, comprendiendo desde el inicio el aporte a la estrategia y a los procesos que la entidad desarrolla para el cumplimiento de su misionalidad y generar el sentido de pertenencia e integración del servidor público a su día a día de trabajo en forma agradable y efectiva respondiendo a la satisfacción de las necesidades tanto individuales como organizacionales dentro de su contexto laboral.

Como consecuencia de lo anterior, la entidad dará cumplimiento al programa de inducción y reinducción **cada 2 años** o cada vez que ingrese un funcionario a la institución, el cual se formulará a través de la Subdirección Administrativa y Financiera de la entidad a efectos de aplicación.

14. PLANES Y PROGRAMAS 2025

14.1. PLAN DE CAPACITACIONES INSTITUCIONAL

OBJETIVOS

4.1. Objetivo General.

Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos y habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la encuesta aplicada en el mes de enero de 2025, Promoviendo el desarrollo integral de los funcionarios de la Entidad.

4.2. Objetivos específicos.

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estrategias la política de capacitación para la planeación del Plan Institucional de Capacitación 2025.
- Desarrollar con equidad, las capacidades y eficiencia del Recurso Humano.
- Reforzar la labor institucional del Establecimiento al momento de asumir las competencias ambientales, a partir del fortalecimiento de la capacidad operativa de los empleados de EPA-Cartagena.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Estimular el mejoramiento continuo de los funcionarios, desarrollando una actitud positiva hacia el trabajo.
- Consolidar alianzas estratégicas que permitan la ejecución de los cursos, talleres y seminarios de capacitación de manera costo eficiente.

MARCO NORMATIVO

- **Decreto 1567 de agosto 5/1998** por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- **Decreto No. 682 de abril 16 /2001** por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- **Ley 909 de septiembre 23/ 2004** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- **Decreto 1227 de abril 21/ 2005** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – ley 1567 de 1998.
- **Ley 1960 de 2019**, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

PROGRAMA DE CAPACITACIONES 2023

A partir del sondeo realizado a través del diagnóstico de necesidades de capacitación, se realizó un acercamiento a las necesidades, expectativas e intereses trazadas a través de las consideraciones planteadas en el marco de la encuesta por los funcionarios del Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena.

De esta manera los temas con mayor ponderación serán extensivos bajo la modalidad de cursos virtuales y/o presenciales, cursos intensivos de 2 a 4 horas o más teniendo en cuenta las ofertas presentadas o consolidadas por la entidad.

Capacitaciones relacionadas con el Core del negocio. Temas ambientales, estratégicos y financieros.

- Capacitaciones en habilidades personales y/o profesionales. Competencias y Capacidades.
- Capacitaciones en Habilidades Blandas, cultura, valores.
- Ejes estratégicos estipulados por Función Pública.

Finalmente, se pudo evidenciar que los resultados que se encuentran propuestos en el cronograma adoptado para implementar en la vigencia 2025.

MATRIZ DE PLAN DE CAPACITACIONES DEL ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA PARA LA VIGENCIA 2025

Nº	TEMAS DE CAPACITACION
EJE 1- PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	
1	RESOLUCION/MITIGACIÓN DE CONFLICTOS
2	PARTICIPACIÓN CIUDADANA
EJE 2- TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	
3	CAMBIO CLIMATICO
4	SERVICIO AL CIUDADANO
5	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
6	PROCESO SANCIONATORIO
7	SISTEMA DE INFORMACION GEOGRAFICO (PLATAFORMA ARGIS)
EJE 3- MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD	

8	COMUNICACIÓN ASERTIVA
9	LIDERAZGO FEMENINO
10	ATENCIÓN INCLUYENTE
11	DESIGUALDAD Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL
EJE 4- TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	
12	GOBIERNO DIGITAL
13	CIBERCULTURA
14	SEGURIDAD DIGITAL Y DE LA INFORMACION
15	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN
16	HERRAMIENTAS OFIMATICAS
EJE 5- PROBIIDAD, ETICA E INTEGRIDAD DE LO PÚBLICO	
17	FORMULACION E IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA PUBLICA*
18	CODIGO DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERES
EJE 6- HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
19	GESTIÓN DOCUMENTAL
20	CREATIVIDAD E INNOVACION
21	INTELIGENCIA EMOCIONAL
22	MIPG
23	FORMACIÓN EN AUDITORIA INTERNA
24	ORGANIZACIÓN DE DOCUMENTOS EN EL AMBITO LABORAL
25	IMPLEMENTACION DE HERRAMIENTAS ARCHIVISTICAS

*En cumplimiento del decreto 1122 del 2024, **Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, (por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.) en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública,** se establece la necesidad de incluir en el plan de capacitación temas relacionados con la implementación.

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA PARA LA VIGENCIA 2025

PLAN DE CAPACITACION 2025													
N°	NIVEL DE FORMACION	TEMAS DE CAPACITACION	EJECUCION										
			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE
1	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	RESOLUCION/MITIGACION DE CONFLICTOS											
2	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	PARTICIPACION CIUDADANA											
3	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	CAMBIO CLIMATICO											
4	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	SERVICIO AL CIUDADANO											
5	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO											
6	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	PROCESO SANCIONATORIO											
7	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	SISTEMA DE INFORMACION GEOGRAFICO (PLATAFORMA ARGIS)											
8	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	COMUNICACION ASERTIVA											
9	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	LIDERAZGO FEMENINO											
10	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	ATENCION INCLUYENTE											
12	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	DESIGUALDAD Y LA EXCLUSION SOCIAL											
13	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	GOBIERNO DIGITAL											
14	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	CIBERCULTURA											
15	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	SEGURIDAD DIGITAL Y LA LA INFORMACION											
16	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	ESTRATEGIAS DE COMUNICACION											
17	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	HERRAMIENTAS OFIMATICAS											
18	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	FORMULACION E IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA PUBLICA*											
19	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	CODIGO DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERES											
20	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	GESTION DOCUMENTAL											
21	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	CREATIVIDAD E INNOVACION											
22	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	INTELIGENCIA EMOCIONAL											
23	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	MIPIG											
24	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	FORMACION EN AUDITORIA INTERNA											
25	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	ORGANIZACION DE DOCUMENTOS EN EL AMBITO LABORAL											
26	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	IMPLEMENTACION DE HERRAMIENTAS ARCHIVISTICAS											

- EJE 1- PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS
- EJE 2- TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE
- EJE 3- MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD
- EJE 4- TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA
- EJE 5- PROBIIDAD, ETICA E INTEGRIDAD DE LO PÚBLICO
- EJE 6- HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Imagen1.: Se proyecta plan de Capacitación para ejecución durante el 2025. Cabe anotar, que la priorización de los temas de capacitación puede cambiar de acuerdo a las necesidades y/o requerimientos organizacionales.

PRESUPUESTO

El reconocimiento de estos beneficios se encuentra incluido en el presupuesto aprobado para la vigencia 2025; cuyo valor es de **OCHOCIENTOS DIECIOCHO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$818.445.00)**, suma que se estableció en la mesa de concertación con los empleados.

El presente presupuesto podrá ser modificado por solicitud de los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para efectos de fortalecer el rubro estipulado.

Además, cabe resaltar que, se gestionará con los distintos aliados en capacitación, tales como SENA, ESAP, Caja de compensación, Escuela de Gobierno, Alianzas con Universidades, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Escuela Taller Distrital, ARL, entre otros, dado a los acuerdos impartidos por la mesa de concertación.

14.2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2025.

OBJETIVO

Objetivo general.

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; y además fomentar actitudes favorables frente al servicio público, desarrollar valores organizacionales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.

1.1. Objetivos específicos

- Otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad.
- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

2. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 de 1998, por medio del cual se establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para empleados del estado.
- Decreto 1227 de 2005 ART. 65, por medio del cual se establece los planes de capacitación de las entidades públicas.
- Decreto 1227 de 2005 ART. 69, por medio del cual se establece que las entidades deben organizar el programa de estímulos.
- Ley 100 de 1993, Sistema De Seguridad Social Integral.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

ACTIVIDADES A EJECUTAR

CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS: Se realizarán las siguientes actividades:

1. Se enviará a través de los canales de comunicación de la entidad una tarjeta de felicitación al empleado de la planta de personal del Establecimiento Público Ambiental de Cartagena el día de su cumpleaños, en caso de que la fecha sea un día no laboral, se enviará el día hábil siguiente.
2. Se otorgará como incentivo no pecuniario basado en salario emocional: Descanso remunerado de un (1) día para el funcionario de planta correspondiente a la fecha de su cumpleaños o el día hábil siguiente, en caso tal que sea día festivo o que el funcionario se encuentre disfrutando de vacaciones.

DIA DE LA FAMILIA:

En el marco de la Ley 1857 de 2017, el EPA CARTAGENA, gestionará una jornada semestral en la que sus funcionarios puedan compartir con su familia en un espacio especial, por tanto, previa concertación se establecerá un día por semestre para destinación de compartir y esparcimiento familiar.

APOYO PARA GASTOS DE EDUCACIÓN FORMAL Ó APOYO MEDICINA PREPAGADA:

Apoyo para gastos de educación formal para funcionarios y/o hijos no mayores de 25 años, que estén adelantando estudios escolares, técnicos, tecnólogos, pregrados y postgrados por el monto de dos puntos nueve (2,9) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigente

CONDICIONES:

- El funcionario debe tener una antigüedad mínima de un (1) año de laborar en Establecimiento Publico Ambiental EPA -CARTAGENA.
- No haber sido sancionado disciplinariamente por lo menos en el último año del requerimiento.
- El programa de estudio escogido esté aprobado por el ICFES, Ministerio de Educación o Secretaria de Educación, según el caso.
- Tener documento de admisión de la institución escolar, superior o prematricula.

- Se perderá el beneficio si el hijo del funcionario reprueba el año escolar o el semestre, recuperando el beneficio una vez supere satisfactoriamente el año escolar o el semestre perdido.
- Se otorgará un auxilio educativo por familia.
- Se otorgarán estos incentivos una vez al año, siempre que se cumplan los criterios anteriores a este.
- Se requiere el concepto de la subdirección Administrativa y Financiera para cursar las solicitudes, quienes verificarán la veracidad de los documentos aportados por cada funcionario.

Se establece como incentivo alternativo la posibilidad de acceder apoyos para medicina prepagada por el mismo monto aprobado para apoyo educativo. Este incentivo solo podrá ser otorgado aquellos funcionarios que no hubieren sido favorecidos por el apoyo de gastos de educación formal.

ESTÍMULO DE PERMANENCIA LABORAL:

El reconocimiento del Quinquenio buscar favorecer la permanencia laboral de los servidores que apliquen para el 2024 y que cumplan 5, 10, 15, 20, 25 o más años en servicio en la entidad, se establece entre 1 a 5 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes respectivamente el tiempo cumplido.

Cabe resaltar que existen unos incentivos, los cuales se enlistaran a continuación y que cada funcionario disfrutará, siempre y cuando a futuro se realicen incorporaciones a la apropiación presupuestal, para lo cual, se propone tener en cuenta los siguientes beneficios, siempre y cuando alcance para cubrir los requerimientos, que se realicen a la fecha.

APOYO PARA TRATAMIENTO ODONTOLÓGICO U ORTODONCIA:

Contribuir con los funcionarios a mejorar su estado de salud oral, emocional y calidad de vida, para lo cual se reconocerá en la presente vigencia fiscal, para lo cual el funcionario deberá, además de cumplir los requisitos del artículo tercero y presentar los siguientes documentos:

- a. Carta de solicitud
- b. Cotización del valor del servicio emanada de la empresa prestadora de servicios odontológicos o profesional del área del conocimiento.

APOYO PARA EXAMEN VISUAL, LENTES Y MONTURAS

Contribuir con los funcionarios a mejorar su estado de salud visual y calidad de vida, para lo cual se reconocerá en la presente vigencia fiscal, para lo cual el funcionario

deberá, además de cumplir los requisitos del artículo tercero y presentar los siguientes documentos:

- a. Carta de solicitud
- b. Cotización del valor del servicio emanada de la empresa prestadora de servicios odontológicos o profesional del área del conocimiento.

APOYO PARA GASTOS FUNEBRES Y EXEQUIALES:

Apoyo para gastos fúnebres y exequiales, en razón de la muerte del funcionario o El mismo apoyo, en caso de fallecimiento de padres, cónyuge, compañero (a) permanente e hijos de los funcionarios.

COMPENSACIÓN ECONÓMICA COMPLEMENTARIA A LAS INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL.

Tiene por objeto apoyar al funcionario y su familia en los momentos difíciles que atraviese a causa de situación de salud, en razón a ella se pagará compensación económica equivalente el 33,3% del valor del día de incapacidad por enfermedad general a los empleados de la planta de personal de la entidad, porcentaje que complementa el valor que asume la Empresa Prestadora de Salud por día, esto por el término de la vigencia del presente plan.

La Subdirección Administrativa y Financiera de la entidad adelantará las actuaciones necesarias para dar aplicación a este incentivo en la nómina correspondiente.

PROPUESTA DE INCENTIVOS POR PARTE DE FUNCIONARIOS:

En cuanto a los Incentivos, si a futuro existe incorporación a la apropiación presupuestal, se propone tener en cuenta los siguientes beneficios, siempre y cuando alcance para cubrir los requerimientos, que se realicen a la fecha.

- **DIA DE CUMPLEAÑOS**
- **DIA DE LA FAMILIA**
- **DIA DEL SERVIDOR PUBLICO:**
- **CUMPLEAÑOS FAMILIARES**

La anterior solicitud, en el evento de fortalecimiento de los rubros correspondiente, deberán ser estudiadas y autorizadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena, por tratarse de una modificación al Plan aprobado para la vigencia 2025.

PRESUPUESTO Y ENTIDADES DE APOYO

Para la presente vigencia por el rubro de Bienestar de la Entidad, se aprobó el valor de **CIENTO DOS MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y UN MIL CUARENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$102.741.045)** con lo cual, la Subdirección Administrativa y Financiera, coordinará las actividades que requieran contratación y/o ejecución para el desarrollo satisfactorio del programa.

Cabe anotar, que el Plan de Bienestar e Incentivos no sólo se alimenta del rubro de Estímulos para las entidades del Estado, aprobado para cada vigencia, sino también del programa que ofrecen los aliados, tales como la Aseguradora de riesgos laborales ARL, la caja de compensación, y otras entidades que no generan afectación del presupuesto otorgado y que tienen entre sus funciones desarrollar actividades sobre estos temas.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES DEL ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA

Para el desarrollo del plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 del Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena, se llevó a cabo una mesa de concertación laboral el día 13 de enero del año en curso, donde se estableció el esquema de beneficios a favor de los empleados de Planta de la Entidad.

Lo anterior, de manera concertada con la participación de la Dirección, la Subdirección Administrativa y Financiera, la Comisión de Personal de la entidad y las organizaciones sindicales, proyectando el siguiente esquema de beneficios con alcance pecuario.

RESULTADOS:

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS:

CIENTO DOS MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y UN MIL
CUARENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$102.741.045)

INCENTIVOS



APOYO PARA GASTOS DE
EDUCACIÓN FORMAL Ó
APOYO MEDICINA
PREPAGADA



ESTÍMULO DE
PERMANENCIA
LABORAL